

# LES ENJEUX DU PREMIER EMPLOI : CE QUE LES ENTREPRISES DOIVENT SAVOIR POUR RECRUTER EN 2025

COMMUNIQUÉ DE PRESSE . MARS 2025

Depuis 2013, l'EDHEC NewGen Talent Centre décrypte les aspirations professionnelles, comportements et compétences des nouvelles générations. Dans un contexte de pénurie de talents, les jeunes diplômés sont convoités quels que soient les secteurs, les fonctions, les tailles et les types de structure. Pour les attirer, les fidéliser et les engager, les entreprises sont avides de comprendre leurs attentes pour adapter leur marque employeur et leurs pratiques managériales.

# 84%

des futurs jeunes diplômés estiment que c'est le  
devoir de l'entreprise d'assurer le bien-être mental  
de ses collaborateurs.

## Plus de 9 jeunes sur 10 attendent de leurs managers :

- qu'ils leur **fassent confiance** et **donnent de l'autonomie**
- qu'ils **protègent** et **défendent** leur équipe

Le centre d'expertise de l'EDHEC publie la 4<sup>e</sup> édition du baromètre « NewGen NewJob » sur les enjeux du premier emploi. L'étude révèle ce qui compte en 2025 dans les choix professionnels des jeunes diplômés. Cette génération, en quête de sens et d'équilibre, redéfinit les liens au travail et pointe la responsabilité de l'entreprise dans le bien-être mental des collaborateurs.

Cette étude, menée auprès d'étudiants de grandes écoles de management, rappelle d'abord les différences d'ambitions au sein des jeunes générations qui se répartissent entre :

- **Les compétiteurs (43 %)** : attirés par une progression de carrière et une prise de responsabilités rapide, une rémunération attractive.
- **Les engagés (29 %)** : motivés par l'impact sociétal, la culture et les valeurs de l'entreprise, ainsi que l'utilité de leur mission.
- **Les intra/entrepreneurs (28 %)** : en quête de liberté, d'innovation et d'autonomie dans la gestion de leurs projets.

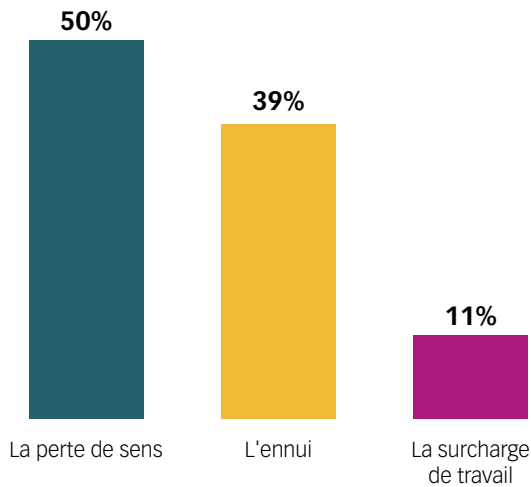
#### CONTACTS PRESSE

Angèle PELLICIER  
angele.pellicier@edhec.edu  
06 68 11 39 04

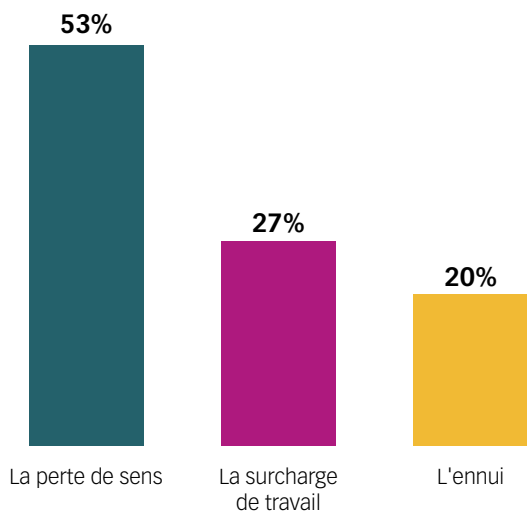
Audrey BOUCHARD  
audrey.bouchard@edhec.edu  
06 17 25 03 77

## LA PERTE DE SENS AU TRAVAIL EST REDOUTÉE PAR LES JEUNES ET JUGÉE PRÉJUDICIABLE POUR L'ENTREPRISE

À titre personnel, laquelle de ces trois situations craignez-vous le plus de vivre ?



Selon vous, quelle situation est la plus dommageable pour le bon fonctionnement de l'entreprise ?



« Parce qu'ils sont convaincus que le travail est une source d'épanouissement, les jeunes diplômés d'aujourd'hui ne s'engageront durablement que dans un travail qui a du sens, avec un management de confiance et un cadre favorisant leur bien-être mental. Les entreprises qui sauront répondre à ces attentes gagneront en attractivité et surtout parviendront à fidéliser plus sûrement leurs talents. »

**Manuelle Malot**, Directrice du Newgen Talent Centre

### Burn-out, Bore-out, Brown-out :

comment la jeune génération perçoit-elle ces risques ?

Quelle que soit leur ambition professionnelle, les jeunes redoutent les 3 maux suivants considérés comme autant de facteurs de désengagement : le burn-out (la surcharge de travail), le bore-out (l'ennui professionnel) et le brown-out (la perte de sens).

Parmi ces trois situations, celle que les jeunes craignent le plus de vivre à titre personnel est la perte de sens qui arrive largement en première position (50%) suivie de l'ennui (39%) puis de la surcharge de travail (11%).

À cette question, les profils engagés sont 61% à citer prioritairement la perte de sens (contre 41% des compétiteurs), tandis que les compétiteurs sont 47% à mentionner d'abord l'ennui (contre 27% des engagés).

Mais 53% des jeunes jugent la perte de sens comme la situation la plus dommageable pour le bon fonctionnement de l'entreprise, en tête de classement quel que soit le profil. Ils sont 27% à indiquer la surcharge de travail (considérée comme plus problématique pour l'entreprise qu'à titre personnel) puis 20% seulement à pointer l'ennui.

Ce n'est donc pas seulement pour le bien-être des salariés mais aussi pour le bon fonctionnement de l'entreprise qu'il faut trouver un sens aux missions des salariés.

Ce sens se définit de nombreuses façons et dépend des ambitions professionnelles de chacun : le pouvoir hiérarchique, l'intérêt général ou encore le degré d'autonomie peuvent primer en fonction des profils recrutés.

#### CONTACTS PRESSE

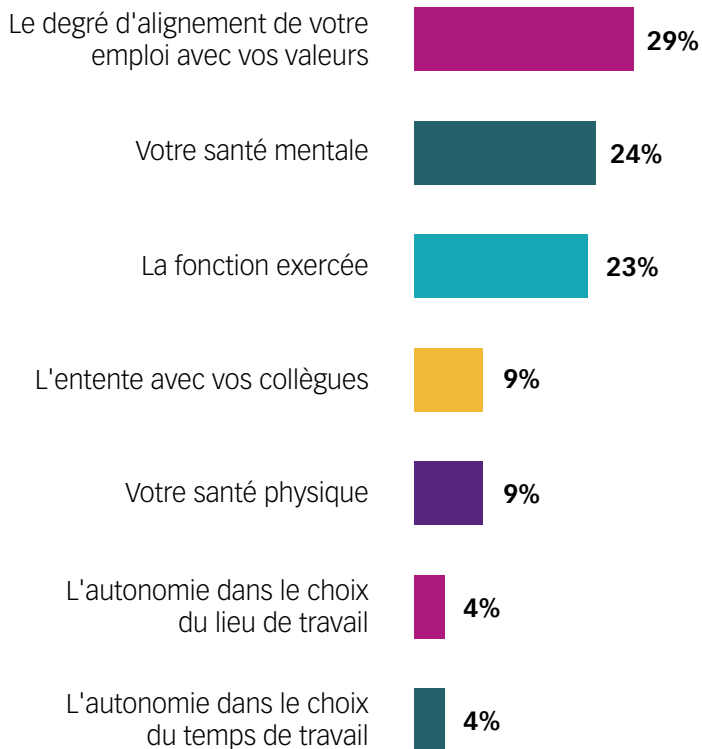
Angèle PELLICIER  
angele.pellicier@edhec.edu  
06 68 11 39 04

Audrey BOUCHARD  
audrey.bouchard@edhec.edu  
06 17 25 03 77

**NewGen**  
TALENT CENTRE

## QUELS SERONT LES ÉLÉMENTS LES PLUS IMPORTANTS QUI CONTRIBUERONT À VOTRE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ?

% classement en 1<sup>ère</sup> position



Avec 84% des futurs jeunes diplômés estimant que c'est le devoir de l'entreprise d'assurer le bien-être mental de ses collaborateurs, ce bien-être mental au travail n'est plus un simple avantage mais une responsabilité de l'entreprise. Plus de 9 jeunes sur 10 attendent d'ailleurs de leurs managers qu'ils leur accordent de la confiance, leur donnent de l'autonomie, et protègent leur équipe.

Parmi les éléments les plus importants qui contribueront à leur qualité de vie au travail, ils placent en première position l'alignement de leur emploi avec leurs valeurs (29%), puis leur santé mentale (24%) et la fonction exercée (23%).

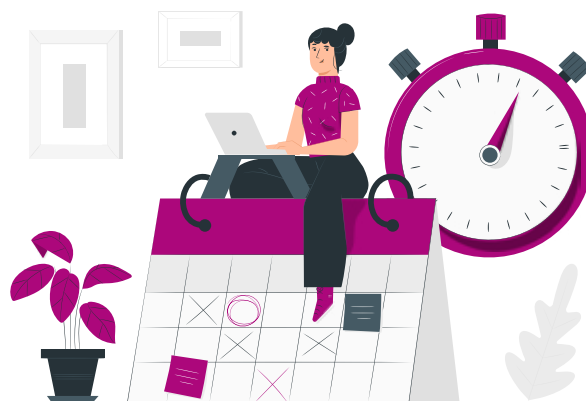
### Un nouveau rapport au temps de travail

Si le travail est la priorité de tous les futurs jeunes diplômés en début de carrière, ils prévoient qu'il sera détrôné par la vie familiale à 35 ans, et ce quel que soit le profil d'ambition, compétiteurs, engagés et entrepreneurs.

La quête d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle devient rapidement un enjeu majeur :

- Près de 40 % des jeunes diplômés souhaiteraient répartir leur activité professionnelle sur moins de cinq jours.
- 40 heures par semaine est considérée comme la durée idéale pour préserver engagement et productivité.

**40 heures**  
est le nombre d'heures travaillées  
par semaine idéal selon les jeunes



#### CONTACTS PRESSE

Angèle PELLICIER  
angele.pellicier@edhec.edu  
06 68 11 39 04

Audrey BOUCHARD  
audrey.bouchard@edhec.edu  
06 17 25 03 77

**NewGen**  
TALENT CENTRE



## À PROPOS D'EDHEC NewGen TALENT CENTRE

Créé en mai 2013 sous la direction de Manuelle MALOT, le NewGen Talent Centre est le centre d'expertise de l'EDHEC sur les aspirations, comportements et compétences des nouvelles générations de diplômés.

Pour en savoir plus : [Newgen-talent-centre](#)

## À PROPOS D'EDHEC BUSINESS SCHOOL

Forte de 120 ans d'histoire, l'EDHEC Business School s'est imposée comme une institution leader en France, se classant 7ème Business School en Europe par le Financial Times depuis 2022. Son plan stratégique 2024-2028, intitulé « Générations 2050 », est entièrement dédié à l'accélération des grandes transformations du monde, au travers de sa recherche à impact et de ses enseignements. L'engagement de l'ensemble de la communauté EDHEC, riche de plus de 55 000 alumni et étudiants, permettra de relever ce défi avec succès.

L'EDHEC a développé un modèle unique, fondé sur une recherche utile à la société, aux entreprises et aux étudiants. L'EDHEC est ainsi aujourd'hui tout à la fois un lieu d'excellence, d'innovation, d'expérience et de diversité, propre à impacter les générations futures dans un monde en profond bouleversement. Avoir un impact positif sur le monde est notre raison d'être.

## L'EDHEC EN CHIFFRES :

- Association Loi 1901, l'EDHEC est une institution leader reconnue Etablissement d'Enseignement Supérieur Privé d'Intérêt Général (EESPIG). Depuis deux décennies, elle renouvelle pour la période maximale les accréditations internationales qui en reconnaissent la qualité (AACSB-EQUIS-AMBA).
- 10 000 étudiants, 175 professeurs et chercheurs, 14 centres d'expertise, 130 nationalités.
- Un portefeuille complet de 29 programmes, pour former à transformer : des Bachelors (BBA et BSc), le programme Grande Ecole, un Master in Management, des Masters of Science (MSc), des MBA (Full time, Executive MBA et MBA Online), un PhD en Finance. Son offre EDHEC Executive Education propose un portefeuille riche de programmes certifiants et diplômants pour managers, dirigeants et entrepreneurs. EDHEC Online, créé en 2018, allie la force d'une grande école avec la flexibilité de la formation à distance.
- 3 campus en France à Lille, Nice et Paris, écrans d'une expérience étudiante unique et point distinctif reconnu. Son ambition entrepreneuriale se déploie sur trois sites dédiés à inventer les entreprises de demain : le campus Jean Arnault à Roubaix, son programme EDHEC Entrepreneurs à Station F, le plus grand campus de startups au monde, ainsi que le programme « Techforward » à Sophia Antipolis, en partenariat avec Eurecom et l'Institut les Mines-Telecom.
- 2 campus à Londres et à Singapour, dédiés à la recherche et au développement en finance du climat.

En savoir plus  
[www.edhec.edu](http://www.edhec.edu)

**Les résultats de l'étude sont disponibles sur  
le site de l'EDHEC NewGen Talent Centre :  
CLIQUEZ-ICI**

### CONTACTS PRESSE

Angèle PELLICIER  
angele.pellicier@edhec.edu  
06 68 11 39 04

Audrey BOUCHARD  
audrey.bouchard@edhec.edu  
06 17 25 03 77

**NewGen**  
TALENT CENTRE